COMMISSION CANADIENNE
DES DROITS DE LA PERSONNE

2009–2010

Rapport sur les plans et les priorités

L'honorable Rob Nicholson, C.P., c.r., député
Ministre de la Justice et procureur général du Canada

Table des matières

Message de la présidente 1

SECTION I **Survol de la Commission** 3

1.1 Renseignements sommaires 3

Raison d'être 3

Responsabilités 3

Résultat stratégique et architecture des activités de programmes 4

1.2 Sommaire de la planification 4

Ressources financières 4

Ressources humaines 4

Contribution des priorités à l'atteinte des résultats stratégiques 6

Analyse des risques 7

Profil des dépenses 9

Crédits votés et législatifs 10

SECTION II **Analyse des activités de programmes par résultat stratégique** 11

2.1 Résultat stratégique 11

2.1.1 Activité de programme : Programme de développement et de diffusion des connaissances sur les droits de la personne 12

Résumé du programme 12

Points saillants de la planification 12

Avantages pour les Canadiens 13

2.1.2 Activité de programme : Programme de prévention de la discrimination 13

Résumé du programme 13

Points saillants de la planification 14

Avantages pour les Canadiens 14

2.1.3 Activité de programme : Programme de règlement des différends en matière de droits de la personne 15

Résumé du programme 15

Points saillants de la planification 15

Avantages pour les Canadiens 16

2.1.4 Activité de programme : Services internes 16

Résumé du programme et points saillants de la planification 16

SECTION III **Renseignements supplémentaires** 17

3.1 Achats écologiques 17

Message de la présidente

L'abrogation de l'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP) en juin 2008 constitue un point tournant dans l'histoire des droits de la personne au Canada. Cette mesure étend la protection des droits de la personne à plus de 700 000 membres des Premières nations vivant sous le régime de la *Loi sur les Indiens*.

Or, cette victoire se double d'une responsabilité, celle de sensibiliser davantage les Premières nations et les autres Autochtones à la LCDP. Ce faisant, nous devons prendre le temps d'écouter et d'apprendre, puis de modifier le système de protection des droits de la personne pour qu'il soit efficace et adapté aux besoins des Autochtones du Canada. Étant donné l'importance de cette première étape, nous adopterons des mesures dans tous les aspects de notre travail pour mener à bien cette priorité bien avant la mise en œuvre intégrale de l'abrogation en juin 2011.

L'importance accrue accordée aux activités de rayonnement et l'adoption d'une stratégie moderne de sensibilisation, de prévention de la discrimination et de règlement des différends font que nous sommes bien placés pour jouer un rôle actif et influent pendant la période de transition.

Notre travail de sensibilisation s'appuiera sur des activités de rayonnement visant essentiellement à établir des relations et à faire connaître les droits de la personne, ce qui permettra de renforcer la position de la Commission en tant que leader éclairé, sérieux et respecté par rapport aux enjeux du moment. Aussi nous avons l'intention de faire progresser le débat sur l'article 13 de la LCDP concernant la réglementation de la propagande haineuse sur Internet en présentant un rapport spécial au Parlement au cours de l'exercice 2009–2010.

Avec la participation d'intervenants, nous continuerons à créer des outils modernes et efficaces pour la prévention de la discrimination, l'équité en emploi et le règlement des différends en vue de réaliser notre objectif à long terme, qui est d'amener et de favoriser des changements positifs et durables dans la culture des droits de la personne au sein de la société canadienne.

Nous continuerons à régler des différends à l'amiable dans les meilleurs délais en utilisant nos modes de règlement alternatif des différends. Équitables et transparents, ces mécanismes ont été mis en œuvre dans l'intérêt public, car ils permettent de faire des économies de temps et d'argent, de diminuer la détresse psychologique et d'accroître la productivité.

Notre effectif dévoué et attentif, appuyé par une direction efficace et sensible, demeurera la pierre angulaire de la réussite de la Commission.

Le discours du Trône du 19 novembre 2008 rappelait à la population canadienne que « Le Canada est fondé sur la promesse de pouvoir s'accomplir : travailler fort, élever une famille et avoir une vie meilleure. Aujourd'hui, il est plus important que jamais de concrétiser cette promesse et de garantir à tous les Canadiens et Canadiennes la chance de bénéficier de ce que notre pays peut offrir, sans égard à l'origine culturelle, au sexe, à l'âge, aux handicaps ou à la langue officielle. »

J'ai le privilège de diriger et de représenter une équipe de fonctionnaires qui font preuve chaque jour de professionnalisme, de savoir-faire et d'une foi inébranlable dans le travail qu'ils accomplissent.

Jennifer Lynch, c.r.
Présidente

SURVOL DE LA COMMISSION

1.1 Renseignements sommaires

Raison d'être

La loi qui a donné naissance à la Commission canadienne des droits de la personne laisse entrevoir un Canada soucieux du « droit de tous les individus, dans la mesure compatible avec leurs devoirs et obligations au sein de la société, à l'égalité des chances d'épanouissement », sans discrimination.

La Commission est chargée d'appliquer la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP) et de veiller au respect de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEE). La LCDP interdit la discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience ou l'état de personne graciée. La LEE favorise l'équité en milieu de travail pour quatre groupes désignés : les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles.

Les deux lois appliquent les principes de l'égalité des chances et de la non-discrimination aux ministères et organismes gouvernementaux, aux sociétés d'État et aux organisations privées sous réglementation fédérale. Les provinces et les territoires ont adopté des lois semblables à la LCDP pour lutter contre la discrimination.

Après des années de débat, le Parlement a abrogé, en juin 2008, l'article de la LCDP en vertu duquel les Premières nations ne pouvaient bénéficier pleinement des protections prévues par cette loi en matière de droits de la personne. L'abrogation de cet article constitue un point tournant dans l'évolution de la législation sur les droits de la personne au Canada.

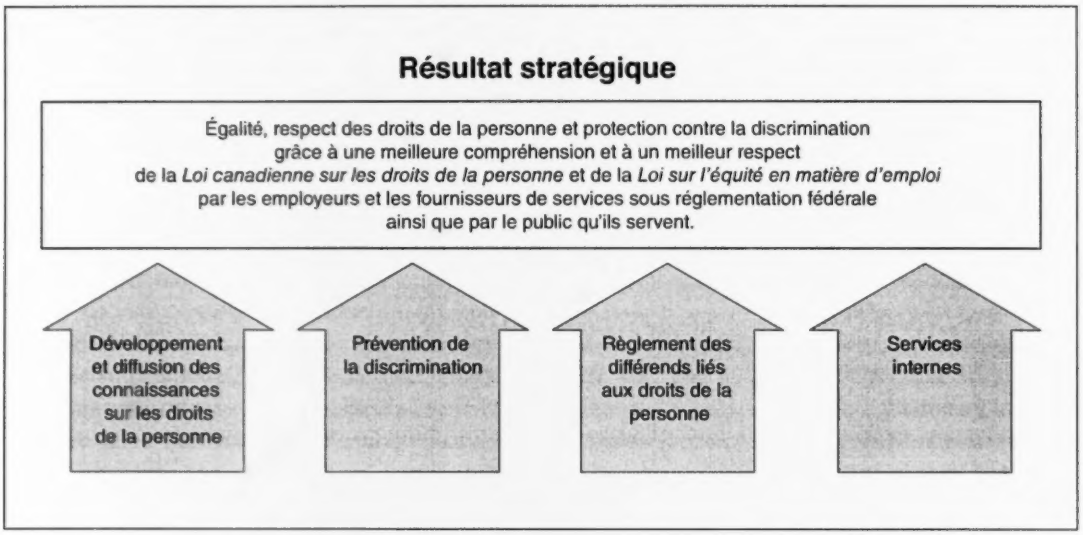
Responsabilités

En vertu de la LCDP, la Commission a le mandat de favoriser l'égalité des chances et de protéger les personnes contre la discrimination dans l'emploi et dans la prestation des services. Elle a aussi le mandat de recevoir et de traiter les plaintes, de faire enquête sur celles qui relèvent de sa compétence et de décider de leur dénouement : le rejet, la conciliation ou l'instruction devant le Tribunal canadien des droits de la personne. Durant tout le processus, la Commission encourage les parties à régler leur différend par le dialogue et par la médiation.

En vertu de la LEE, la Commission vérifie les employeurs sous réglementation fédérale pour s'assurer qu'ils offrent l'égalité d'accès à l'emploi.

L'un des éléments clés du mandat de la Commission consiste à entreprendre des activités de promotion et de prévention qui permettront au public de mieux comprendre son rôle et ses activités de même que son principe fondamental : l'égalité des chances.

Résultat stratégique et architecture des activités de programmes



1.2 Sommaire de la planification

Ressources financières

Ce tableau résume les dépenses totales prévues pour la Commission au cours des trois prochains exercices.

Ressources financières (en milliers de dollars)

2009–2010	2010–2011	2011–2012
20 651	20 649	20 649

Ressources humaines

Ce tableau résume les prévisions relatives à l'ensemble des ressources humaines dont pourrait disposer la Commission au cours des trois prochains exercices.

Ressources humaines (équivalents temps plein – ETP)

2009–2010	2010–2011	2011–2012
190	190	190

Résultat stratégique : Égalité, respect des droits de la personne et protection contre la discrimination grâce à une meilleure compréhension et à un meilleur respect de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* par les employeurs et les fournisseurs de services sous réglementation fédérale ainsi que par le public qu'ils servent.

Indicateur de rendement	**Objectif**
D'ici 2011, le pourcentage de fonctionnaires qui auront déclaré ne pas avoir été victimes de discrimination au travail.	84 % (1 % de plus que les résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2002 et 2005).

Activité de programme	**Résultats attendus**	**Prévisions des dépenses** (en milliers de dollars)	**Dépenses prévues** (en milliers de dollars)			**Concordance avec les résultats du gouvernement du Canada**
		2008–2009	**2009–2010**	**2010–2011**	**2011–2012**	
Programme de développement et de diffusion des connaissances sur les droits de la personne	Les employeurs et les fournisseurs de services sous réglementation fédérale, ainsi que le public qu'ils servent, ont une meilleure connaissance et une meilleure compréhension des lois.	3 412	2 725	2 725	2 725	Une société diversifiée favorisant la dualité linguistique et l'inclusion sociale.
Programme de prévention de la discrimination	1) Les employeurs et les fournisseurs de services sous réglementation fédérale s'efforcent de prévenir la discrimination et de régler les différends à l'interne. 2) Le modèle de vérification de l'équité en emploi aide les organisations vérifiées à atteindre les objectifs de leur plan d'équité en matière d'emploi.	4 138	4 721	4 721	4 721	Une société diversifiée favorisant la dualité linguistique et l'inclusion sociale.
Programme de règlement des différends liés aux droits de la personne	1) L'intervention de la Commission facilite le règlement des différends à l'amiable au plus tôt, sert l'intérêt public et favorise une meilleure compréhension de la LCDP. 2) Les parties au différend sont satisfaites du processus de règlement.	8 078	8 126	8 126	8 126	Une société diversifiée favorisant la dualité linguistique et l'inclusion sociale.
Services internes	Les programmes obtiennent en temps utile le soutien des services internes, soit les communications; le secrétariat exécutif; les finances; les ressources humaines; la gestion de l'information et la technologie de l'information; les services juridiques; la planification, la vérification et l'évaluation.	5 683	5 080	5 078	5 078	Une société diversifiée favorisant la dualité linguistique et l'inclusion sociale.
Total des dépenses prévues*		**21 311**	**20 651**	**20 649**	**20 649**	

* Les détails ne correspondent pas aux totaux parce qu'ils ont été arrondis.

Contribution des priorités à l'atteinte des résultats stratégiques

Priorité opérationnelle	Type	Liens avec le résultat stratégique	Description
Sensibilisation accrue des Autochtones à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP) et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEE)	Nouvelle	Égalité, respect des droits de la personne et protection contre la discrimination grâce à une meilleure compréhension et à un meilleur respect de la LCDP et de la LEE par les employeurs et les fournisseurs de services sous réglementation fédérale ainsi que par le public qu'ils servent.	• Depuis l'adoption de la LCDP en 1977, les Premières nations et leurs membres n'avaient pas le droit de déposer des plaintes à propos des questions visées par la *Loi sur les Indiens*. • Cet obstacle a été levé en 2008 avec l'abrogation de l'article 67 de la LCDP. La Commission a donc déjà commencé à recevoir des plaintes contre le gouvernement fédéral au sujet de questions visées par la *Loi sur les Indiens*. • La disposition abrogative prévoit une période de transition de trois ans avant que des plaintes puissent être déposées contre des instances dirigeantes des Premières nations relativement à des questions visées par la *Loi sur les Indiens*. La Commission a engagé des discussions avec les principales organisations autochtones nationales afin de préparer la mise en œuvre intégrale de l'abrogation. Ainsi, la Commission devra collaborer étroitement avec les organisations autochtones pour s'assurer que son système de règlement des différends est adapté à la culture autochtone. • L'une des premières choses à faire pour renforcer les capacités et l'état de préparation à la mise en œuvre intégrale est de sensibiliser davantage les Autochtones à la LCDP et à la LEE. La Commission compte y parvenir en visant trois résultats : 1) Recours accru aux documents de la Commission destinés aux Premières nations et aux autres Autochtones. 2) Participation accrue des Premières nations à des activités pour apprendre à prévenir la discrimination. 3) Meilleure compréhension du processus d'examen des plaintes de la Commission par le personnel et les dirigeants des organisations autochtones nationales et régionales, et renforcement de leur capacité à l'expliquer aux autres.
Priorité de gestion	**Type**	**Liens avec le résultat stratégique**	**Description**
Renforcement du cadre de gestion	Permanente	Égalité, respect des droits de la personne et protection contre la discrimination.	• Un plan d'action pluriannuel a été élaboré à la suite de l'évaluation fondée sur les critères du cadre de responsabilisation de gestion (CRG) qui a été réalisée par la Commission en 2006. • Tous les gestionnaires des services internes contribuent à ce plan d'amélioration continue en vue de la prochaine évaluation fondée sur le CRG prévue pour l'automne 2009. • La Commission entend maintenir son leadership axé sur les valeurs, son milieu de travail de choix et son effectif exemplaire, attestés par les résultats de l'évaluation de 2006 fondée sur le CRG.

Analyse des risques

1. *Risque que la Commission ne puisse s'acquitter de son mandat avec ses ressources actuelles. Il s'agit d'un risque élevé.*

Les ressources de la Commission doivent satisfaire plusieurs nouveaux besoins non apparentés qui se sont présentés au même moment. La Commission risque de ne pas être en mesure de s'acquitter de son mandat en raison de la pression ainsi exercée sur ses ressources actuelles. Ce changement est surtout attribuable aux facteurs suivants :

- **Société changeante** — La diversité croissante de la société canadienne (p. ex. la diversité raciale et religieuse croissante, le vieillissement de la population, l'évolution de la structure familiale) rend les questions de droits de la personne de plus en plus complexes.
- **Responsabilités accrues** — Des modifications apportées à la LCDP sont venues élargir le mandat de la Commission pour l'étendre à la propagande haineuse sur Internet et pour permettre aux Premières nations et à leurs membres de déposer des plaintes relativement aux questions visées par la *Loi sur les Indiens*. La Commission doit aussi superviser une clientèle plus vaste, étant donné le nombre croissant d'organisations sous réglementation fédérale.
- **Nouveaux secteurs d'activités** — Le Canada a accepté un rôle accru de chef de file dans l'arène internationale des droits de l'homme, ce qui a pour effet d'exercer de nouvelles pressions sur les ressources de la Commission.

Pendant bien des années, la Commission s'est acquittée de ses obligations en s'occupant de sa charge de travail et en réagissant aux événements. La capacité de la Commission à être efficace est liée à sa capacité de soutenir une culture des droits de la personne au Canada. Au nombre des activités visant à susciter des changements dans la culture des droits de la personne, la Commission traitera des plaintes de discrimination systémique. Il est plus long de traiter ces plaintes en amont que d'attendre que des plaintes similaires soient déposées par des personnes de diverses organisations, mais à long terme, cette manière de procéder donne de meilleurs résultats, car elle permet d'avoir un impact important sur un grand groupe de personnes.

De même, bien qu'il en coûte plus cher à court terme de bien expliquer la LCDP et la LEE, et d'élaborer ou de trouver des outils et des pratiques exemplaires de promotion de l'égalité des chances pour ensuite les faire connaître systématiquement aux organisations sous réglementation fédérale, cette démarche se révèle plus efficace à long terme parce que les organisations seront mieux outillées pour prévenir la discrimination. Or, la Commission ne reçoit pas les fonds nécessaires pour mener ces activités.

Dans le but d'atténuer ce risque, la Commission :

- continuera de définir clairement ses activités principales;
- tirera profit des synergies avec les ministères ainsi qu'avec les commissions et organismes provinciaux et territoriaux voués à la protection des droits de la personne;
- élaborera une analyse de rentabilisation destinée à appuyer une demande de ressources supplémentaires.

2. *Risque que la demande et les attentes élevées associées à l'abrogation de l'article 67 de la LCDP excèdent le mandat de la Commission ou les ressources dont elle dispose. Il s'agit d'un risque élevé.*

L'abrogation marque véritablement un point tournant dans la législation sur les droits de la personne au Canada. Les attentes sont élevées relativement à ce que peut faire la Commission pour améliorer la situation des droits de la personne chez les Premières nations et les autres peuples autochtones. Même si la Commission n'a tout simplement pas le mandat de traiter les demandes touchant des questions qui ne sont pas liées à un motif de discrimination prévu dans la *Loi* (p. ex. la qualité de l'eau), une mauvaise compréhension de son rôle et de son mandat risque d'entraîner une perte de confiance à son égard.

Étant donné que la Commission a été limitée dans sa capacité de recevoir des plaintes contre le gouvernement fédéral et les conseils de bande pour des questions touchant l'application de la *Loi sur les Indiens* avant l'abrogation, il est difficile d'évaluer le nombre de nouvelles plaintes de cette nature susceptibles d'être déposées au cours des prochaines années. De même, comme il y a eu relativement peu de plaintes déposées par ou contre des Autochtones ces récentes années, la Commission devra faire en sorte que son modèle de règlement des différends tienne compte des différences culturelles. Les attentes sont élevées, et il ne sera pas facile de les combler.

Dans le but d'atténuer ce risque, la Commission :

- fera mieux connaître la LCDP aux Autochtones afin de mieux harmoniser les attentes avec sa capacité d'agir;
- évaluera l'efficacité de ces efforts.

3. *Risque que le mandat de la Commission ne soit pas bien compris. Il s'agit d'un risque modéré.*

Si les Canadiens ne comprennent pas ce que la Commission peut – et ne peut pas – faire, ils risquent de ne pas recourir à ses services en cas de besoin (p. ex., lorsqu'ils sont victimes de discrimination) ou d'avoir des attentes irréalistes quant à ce que la Commission peut faire pour les aider. Au cours de la dernière année, la Commission a fait l'objet de critiques largement médiatisées, ce qui a pu accentuer la confusion au sujet de son rôle parce que les commentaires ne reflétaient pas toujours fidèlement son mandat et ses processus.

Il est de plus en plus nécessaire de favoriser une meilleure connaissance et une meilleure compréhension des droits de la personne par le public. La capacité de la Commission d'amener les Canadiens à participer au débat est tributaire de la qualité de sa réputation. En même temps, son rôle de catalyseur de discussions l'expose à de vives critiques, comme en témoigne le débat sur l'article 13 de la LCDP à propos de la propagande haineuse sur Internet.

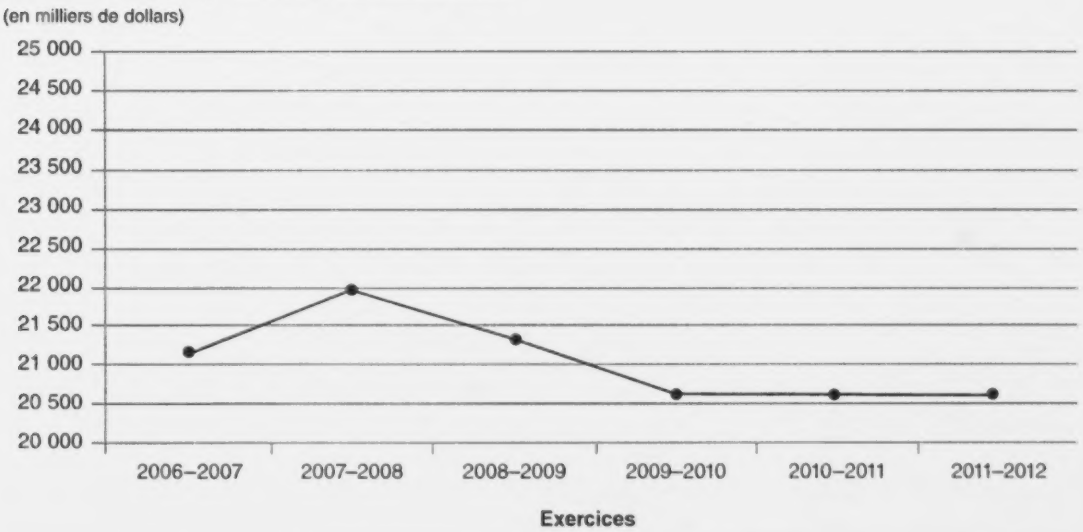
Dans le but d'atténuer ce risque, la Commission :

- continuera à miser sur des communications et des activités de rayonnement pour mieux faire connaître son mandat;
- assumera pleinement son rôle de catalyseur et de leader éclairé relativement au débat sur les questions de droits de la personne. Par exemple, la Commission a lancé un processus pour mieux concilier les points de vue divergents autour de l'article 13 de la LCDP, notamment en commandant à un expert un rapport détaillé qui incite à la réflexion pour mieux éclairer le débat. Ce document guidera la rédaction d'un rapport spécial au Parlement que la Commission déposera au cours de la prochaine année en vertu du paragraphe 61(2) de la LCDP.

Profil des dépenses

Le graphique ci-dessous montre l'évolution des dépenses de la Commission canadienne des droits de la personne entre 2006–2007 et 2011–2012.

Évolution des dépenses de la Commission



Pour la période allant de 2006–2007 à 2008–2009, le total des dépenses englobe l'ensemble des crédits parlementaires : le Budget principal et le Budget supplémentaire des dépenses ainsi que les crédits 15 et 30 du Conseil du Trésor. Il comprend également les rajustements de report. Pour la période allant de 2009–2010 à 2011–2012, les dépenses totales correspondent aux dépenses prévues. Les fonds supplémentaires et les rajustements de report de l'exercice ne sont pas connus à ce jour et, de ce fait, n'y figurent pas.

En 2007–2008, l'augmentation des dépenses totales est attribuable aux fonds reçus pour la mise au point d'un nouveau système de gestion des plaintes et d'un système de suivi des vérifications de l'équité en matière d'emploi (ce financement a pris fin en mars 2008).

Crédits votés et législatifs

Ce tableau montre les diverses modalités utilisées par le Parlement pour approuver les ressources de la Commission et met en évidence les variations d'un budget supplémentaire des dépenses à l'autre, et entre les diverses autorités. Il indique également comment les fonds ont été dépensés.

Crédits votés ou législatifs inscrits au Budget principal des dépenses

(en milliers de dollars)

Crédit voté ou législatif (L)	Libellé tronqué pour le crédit voté ou législatif	Budget principal des dépenses 2008–2009	**Budget principal des dépenses 2009–2010**
10	Dépenses du programme	18 387	**18 478**
(L)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	2 221	**2 173**
	Total pour la Commission	20 608	**20 651**

ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMMES PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE

2.1 Résultat stratégique

La Commission œuvre pour l'égalité, le respect des droits de la personne et la protection contre la discrimination en favorisant une meilleure compréhension et un respect accru de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* par les employeurs et les fournisseurs de services sous réglementation fédérale ainsi que par le public qu'ils servent. Lorsque les organisations sont sensibles aux droits de la personne, tiennent compte des besoins spéciaux et règlent les différends avant qu'ils ne mènent à des plaintes de discrimination, c'est l'ensemble de la population canadienne qui en profite.

Le processus de traitement des plaintes de discrimination appliqué par la Commission pendant les premières décennies suivant sa création a parfois donné lieu à de longues enquêtes et à un arriéré de dossiers périodique. Soucieuse de réduire celui-ci, la Commission a dû limiter, voire annuler, de nombreuses activités discrétionnaires qui lui permettaient de s'acquitter de ses responsabilités élargies en matière de sensibilisation du public aux termes des lois mentionnées plus haut.

La Commission a par la suite fait siennes des théories et des recherches modernes sur la gestion des conflits afin de cerner et d'examiner les questions complexes de droits de la personne auxquelles la société canadienne est aujourd'hui confrontée. Ainsi, depuis 2002, la Commission a élargi son approche quant à la façon de remplir son mandat en mettant désormais l'accent sur l'étape initiale que constitue la prévention de la discrimination. En plus de simplifier ses opérations, la Commission préconise et met au point des solutions de rechange pour régler les plaintes en faisant notamment appel à la recherche, à l'élaboration de politiques et à la sensibilisation des intervenants (p. ex. les approches organisationnelles qui intègrent les droits de la personne et l'équité en matière d'emploi dans les pratiques quotidiennes).

Cette section présente les résultats attendus des trois programmes qui contribuent à l'atteinte du résultat stratégique.

2.1.1 Activité de programme : Programme de développement et de diffusion des connaissances sur les droits de la personne

Ressources humaines (ETP) et dépenses prévues (en milliers de dollars)					
2009–2010		2010–2011		2011–2012	
ETP	Dépenses prévues	ETP	Dépenses prévues	ETP	Dépenses prévues
21	2 725	21	2 725	21	2 725

Résultats attendus de l'activité de programme	Indicateurs de rendement	Objectifs
Les employeurs et les fournisseurs de services sous réglementation fédérale, ainsi que le public qu'ils servent, ont une meilleure connaissance et une meilleure compréhension des lois.	• Nombre de nouveaux produits et activités visant la diffusion des connaissances.	• Huit par an.
	• Nombre de visites sur le site Web et d'abonnés aux mises à jour de l'information.	• 525 000 visites sur le site Web et 1 470 abonnés.
	• Le pourcentage de gestionnaires de ressources humaines qui, dans les ministères fédéraux, connaissent les obligations des employeurs en vertu des lois.	• À déterminer à la suite de la première enquête.

http://www.chrc-ccdp.ca/knowledge_connaissances/default-fr.asp

Résumé du programme

Aux termes de la LCDP, la Commission peut influer sur la compréhension et les comportements de la société en exécutant des programmes de recherche et de sensibilisation publique, en favorisant l'adoption de lignes de conduite communes dans l'ensemble du système canadien des droits de la personne et en tentant, par tous les moyens qu'elle estime indiqués, d'empêcher la perpétration d'actes discriminatoires. La Commission réalise des études, élabore des politiques et mobilise les intervenants clés dans le but d'optimiser les ressources, qui sont limitées, et d'assurer une meilleure connaissance et une meilleure compréhension de la LCDP et de la LEE auprès du public.

En faisant participer des intervenants à ces activités, la Commission s'assure une base solide pour permettre aux organisations sous réglementation fédérale d'élaborer leurs propres politiques, lignes de conduite, outils de prévention et pratiques. L'expérience internationale de la Commission à la présidence du Comité international de coordination des institutions nationales pour la promotion et la protection des droits de l'homme et sa participation à des activités multilatérales et bilatérales viennent enrichir cette base de connaissances.

Points saillants de la planification

Le Centre du savoir contribuera à mieux faire connaître la LCDP et la LEE parmi les Autochtones, une priorité pour 2009–2010, en favorisant un recours accru à des documents de la Commission destinés aux Premières nations et aux autres Autochtones. La Commission aura atteint son objectif si, d'ici la fin de 2009–2010, elle enregistre 500 demandes ou téléchargements de publications nouvelles ou existantes destinées à ces groupes.

Avantages pour les Canadiens

La Commission développe des connaissances et entreprend des activités ou des initiatives dans le but de mieux faire connaître les lois et principes régissant les droits de la personne. Les Canadiens profiteront de la diffusion de connaissances de grande qualité et facilement accessibles dans la mesure où les intervenants clés participeront à l'élaboration des produits et où ceux-ci pourront être facilement consultés en direct.

Une fois que les produits et les activités de la Commission seront connus, on s'attend à ce que les intéressés comprennent les principaux messages et soient incités à appliquer les connaissances nouvellement acquises. Par conséquent, les organisations sous réglementation fédérale et le public qu'elles servent auront une meilleure compréhension des droits et responsabilités prévus dans la LCDP et la LEE. Une compréhension commune des lois constitue une base solide pour assurer l'égalité et le respect des droits de la personne.

2.1.2 Activité de programme : Programme de prévention de la discrimination

Ressources humaines (ETP) et dépenses prévues (en milliers de dollars)

2009–2010		2010–2011		2011–2012	
ETP	**Dépenses prévues**	**ETP**	**Dépenses prévues**	**ETP**	**Dépenses prévues**
52	4 721	52	4 721	52	4 721

Résultats attendus de l'activité de programme	Indicateurs de rendement	Objectifs
Les employeurs et les fournisseurs de services sous réglementation fédérale s'efforcent de prévenir la discrimination et de régler les différends à l'interne.	• Nombre d'initiatives de prévention menées à bien. • Pourcentage de signataires d'un PE sondés semestriellement qui démontrent leur volonté d'agir.	• 50 par an. • 60 %.
Le modèle de vérification de l'équité en emploi aide les organisations vérifiées à atteindre les objectifs de leur plan d'équité en matière d'emploi.	• Nombre de vérifications menées à bien. • Pourcentage d'organisations vérifiées qui auront atteint les objectifs de leur plan d'équité en matière d'emploi dans les six ans suivant la première vérification de l'équité en emploi.	• 40 par an. • 50 %, d'ici mars 2011.

http://www.chrc-ccdp.ca/preventing_discrimination/default-fr.asp

Résumé du programme

La Commission est chargée de s'assurer, au moyen de vérifications, que les employeurs sous réglementation fédérale se conforment à la LEE. À ce jour, elle a amorcé des vérifications auprès de 41 % de ces employeurs, ce qui représente 75 % de l'effectif visé par son mandat. En 2003, la Commission a également commencé à faire des vérifications de suivi qui permettent de déterminer, en bonne et due forme, dans quelle mesure les employeurs ont atteint les objectifs qu'ils s'étaient fixés au cours de la vérification initiale de l'équité en matière d'emploi (EE). Le suivi des progrès constitue un élément clé des activités de vérification de la conformité de la Commission pour s'assurer que les employeurs prennent des mesures durables.

La Commission appuie les employeurs qui prennent des initiatives pour se conformer à la LCDP et à la LEE. Elle offre des services ciblés, comme de la formation, aux employeurs avec lesquels elle a signé un protocole d'entente (PE). Des PE ont été conclus avec 14 employeurs, ce qui représente près de 25 % des employés visés par le mandat de la Commission, mais seulement 1 % des employeurs sous réglementation fédérale. Il faudrait toutefois des ressources supplémentaires pour élargir ces services très estimés.

La Commission est en train d'élaborer un modèle de maturité applicable aux droits de la personne et à l'équité en emploi qui lui permettra de pallier le manque de ressources et de parfaire son rôle de suivi de la conformité prévu par la loi. Cet outil supplémentaire aidera les employeurs et les fournisseurs de services sous réglementation fédérale à concevoir et à faire des autoévaluations d'un système intégré de droits de la personne et d'équité en matière d'emploi. La mise à l'essai et l'application ultérieure du modèle de maturité nécessiteront des changements stratégiques importants, actuellement en cours d'élaboration, à la façon dont la Commission gère ses rapports avec les intervenants et mène ses activités.

Points saillants de la planification

Le Programme de prévention de la discrimination contribuera à mieux faire connaître la LCDP et la LEE parmi les Autochtones en appuyant les collectivités des Premières nations qui décident de participer à des activités pour apprendre à prévenir la discrimination. La Commission aura atteint son objectif si dix Premières nations importantes et d'autres intervenants autochtones participent à des activités d'apprentissage qu'elle parraine.

Avantages pour les Canadiens

En faisant des vérifications de l'équité en matière d'emploi, la Commission s'assure que l'organisation vérifiée dispose d'un plan pour atteindre ses objectifs liés à l'EE. La mise en œuvre de ce plan (p. ex. embaucher des membres des quatre groupes désignés selon leur taux disponibilité au sein de la population active du Canada) devrait permettre à l'organisation vérifiée de se rapprocher de ses objectifs d'EE, ce que la Commission évalue au cours d'une vérification de suivi. Les Canadiens en profitent, car les vérifications mènent à une plus grande conformité à la « lettre » de la LEE et à une meilleure compréhension des exigences pour concrétiser l'« esprit » de l'égalité des chances.

Les organisations qui ont signé un PE prennent une part active à la définition du soutien dont elles ont besoin pour mieux intégrer le respect des droits de la personne dans leur milieu de travail et leurs relations avec la clientèle. Cette collaboration des intervenants a pour résultat immédiat une compréhension commune des responsabilités pour ce qui est de prévenir la discrimination et de régler les différends à l'interne. S'ensuit une intégration accrue des pratiques en matière de droits de la personne dans les milieux de travail et dans les secteurs de prestation des services. Les Canadiens en profitent finalement, car on assiste à une diminution des comportements discriminatoires et du nombre de plaintes de discrimination ainsi qu'à l'éclosion de cultures des droits de la personne autonomes dans les organisations sous réglementation fédérale.

2.1.3 Activité de programme : Programme de règlement des différends en matière de droits de la personne

Ressources humaines (ETP) et dépenses prévues (en milliers de dollars)					
2009–2010		2010–2011		2011–2012	
ETP	Dépenses prévues	ETP	Dépenses prévues	ETP	Dépenses prévues
64	8 126	64	8 126	64	8 126

Résultats attendus de l'activité de programme	Indicateurs de rendement	Objectifs
L'intervention de la Commission facilite le règlement des différends à l'amiable au plus tôt, sert l'intérêt public et favorise une meilleure compréhension de la LCDP.	• Le rapport entre le nombre de nouveaux différends et celui des différends traités tout au long du processus de règlement des différends.	• Un rapport 1:1.
	• D'ici 2011, le pourcentage de différends résolus par rapport au nombre traité par la Commission.	• 40 % d'ici 2011, ou un point de référence établi après un an de collecte de données.
Les parties au différend sont satisfaites du processus de règlement.	• Lorsqu'on les sonde, les parties au différend disent avoir trouvé le processus de règlement équitable, convivial et souple.	• À déterminer.

http://www.chrc-ccdp.ca/disputeresolution_reglementdifferends/default-fr.asp

Résumé du programme

La Commission offre des services de règlement des différends lorsque des allégations de discrimination sont formulées contre des employeurs, des syndicats et des fournisseurs de services sous réglementation fédérale. Elle examine les allégations de discrimination formulées pour s'assurer qu'elles sont de son ressort. Si c'est le cas, elle offre aux parties des services pour les aider à régler le problème avant de déposer une plainte. Une fois qu'une plainte est officiellement déposée, le dossier est de nouveau examiné pour déterminer s'il doit être renvoyé à un autre recours ou être soumis au processus de règlement des différends de la Commission, ce qui peut donner lieu à une médiation ou à une enquête. Les plaintes qui ne sont pas réglées sont présentées à la Commission pour examen; cette dernière peut rejeter la plainte, la soumettre à la conciliation ou la renvoyer au Tribunal canadien des droits de la personne pour audition. Si l'affaire est finalement instruite devant le Tribunal des droits de la personne, un avocat plaidant de la Commission peut prendre part à l'instance pour présenter des observations dans l'intérêt public.

Points saillants de la planification

Le Programme de règlement des différends contribuera à la priorité de mieux faire connaître la LCDP et la LEE parmi les Autochtones en veillant à ce que le personnel et les dirigeants concernés des organisations autochtones nationales et régionales comprennent le processus de traitement des plaintes. La Commission tiendra compte du contexte unique des collectivités des Premières nations, et elle aura besoin de ressources pour adapter son processus de traitement des plaintes d'un point de vue culturel. La Commission réussira si 50 % du personnel visé (c.-à-d. le personnel de première

ligne de 10 organisations des Premières nations ou autres organisations autochtones régionales ou nationales) dit être confiant de pouvoir répondre aux questions des membres de la collectivité au sujet du processus de règlement des différends de la Commission.

Avantages pour les Canadiens

Pour que les services de règlement des différends soient efficaces, les parties aux différends doivent comprendre les processus et les normes de service de la Commission. Leur satisfaction à l'égard des services reçus constitue un important indicateur de la réussite de la Commission. Cette dernière insiste sur l'importance de traiter les plaintes et de trouver des solutions par le dialogue et par des mécanismes de règlement des différends à l'amiable. Dans tous les cas, même en l'absence d'un règlement, les parties tirent profit d'un processus équitable, rapide et accessible en matière de droits de la personne et ont une meilleure compréhension de la LCDP.

L'accès aux renseignements et aux outils par l'entremise du personnel de la Commission devrait permettre aux employeurs de mieux comprendre la façon d'éviter les plaintes et de veiller à ce que leur milieu de travail soit exempt de discrimination; les plaignants, quant à eux, devraient avoir une meilleure idée de leurs droits et responsabilités en vertu de la LCDP. Pour les Canadiens, tout cela se traduira en fin de compte par une protection contre la discrimination et un respect accru de la LCDP.

En participant à des causes qui font jurisprudence en matière de droits de la personne, la Commission contribue à clarifier et à développer le droit dans ce domaine, ce qui accroît la protection de tous les Canadiens et confirme la valeur fondamentale du soutien à la diversité.

2.1.4 Activité de programme : Services internes

Ressources humaines (ETP) et dépenses prévues (en milliers de dollars)

2009–2010		2010–2011		2011–2012	
ETP	**Dépenses prévues**	**ETP**	**Dépenses prévues**	**ETP**	**Dépenses prévues**
53	5 080	53	5 078	53	5 078

Résumé du programme et points saillants de la planification

Les programmes obtiennent en temps utile le soutien des services internes, soit les communications; le secrétariat exécutif; les finances; les ressources humaines; la gestion de l'information et la technologie de l'information; les services juridiques; la planification, la vérification et l'évaluation.

Les services internes se sont engagés à élaborer, en collaboration avec leurs clients internes, des normes applicables aux services clés au cours de l'exercice 2009–2010. Le rendement associé à ces normes fera l'objet d'un suivi et de rapports.

La Commission poursuivra la mise en œuvre de son plan d'action fondé sur le CRG.

RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

3.1 Achats écologiques

Le lecteur peut obtenir de l'information sur les achats écologiques de la Commission en consultant le site Web suivant : **http://www.tbs-sct.gc.ca/rpp/2009-2010/index-fra.asp**.